

PROGRAMA OCUPACIÓN EN LA INDUSTRIA LOCAL. “EL RETO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA”

Cristina Pardo Miguel, Jefa de la Sección de Coordinación de Políticas del Servicio de Mercado de Trabajo de la Diputación de Barcelona. pardomc@diba.cat

Equipo técnico: Pilar Moret Sabidó. Jefa de la Subsección de Mejora de la empleabilidad y economía productiva. Elena Martínez Aymerich, Susana Fernández Bas, Sílvia Gironès Cebrián i Purificación Martínez Martínez, Técnicas del Programa OIL. smt.industria@diba.cat

*Servicio de Mercado de Trabajo. Área de Desarrollo Económico Local.
Diputación de Barcelona.
Barcelona - España
smt.mercattreball@diba.cat*

RESUMEN

Esta comunicación presenta diversas iniciativas destinadas a promover la incorporación de las mujeres en ocupaciones vinculadas al sector industrial en donde se encuentran infrarrepresentadas. Éstas se enmarcan en el Programa Ocupación en la Industria Local impulsado y cofinanciado por la Diputación de Barcelona. En concreto se pretende: favorecer económicamente los proyectos locales que trabajen en este ámbito, estimular a las jóvenes para potenciar su talento en ocupaciones vinculadas al ámbito industrial, científico y tecnológico (STEM), sensibilizar a los agentes productivos en la incorporación de mujeres en sus plantillas, hacer difusión y crear corriente de opinión en el sector público y privado de experiencias exitosas, así como realizar transferencia de conocimiento al resto de las corporaciones locales de la provincia en primera instancia, y posteriormente extender conocimiento y experiencia a otras regiones. Aunque los resultados son prematuros, se constata el impacto positivo que están teniendo estas medidas. Para ello, es imprescindible una apuesta política clara a nivel local que garantice la sostenibilidad financiera y temporal de este tipo de proyectos.

PALABRAS CLAVE: industria, mujer, política local, empleo, talento y STEM

ABSTRACT

This statement presents several initiatives aimed to promote the incorporation of women to the industrial sector where they are underrepresented. These initiatives are framed into the Local Industry Occupation Program, developed and co-financed by the Diputación of Barcelona. It is intended to economically favour local projects that work in this area, stimulate young women to enhance their talent in occupations related to the industrial, scientific and technological fields (STEM), raise awareness among the productive agents to increase the recruitment of women and creating a trend in the public and private sector of successful experiences as well as sharing

knowledge, firstly, to the other local corporations and later spreading this knowledge and experience to other regions. Even though the results are premature, we can see the positive impact these measures are having. To do so, a clear political commitment at the local level is essential to guarantee the financial and temporal sustainability of this type of project.

KEYWORDS: industry, woman, local politics, employment, talent and STEM

INTRODUCCIÓN

La Diputación de Barcelona (DB) es una administración pública de carácter intermedio, cuyo objetivo es impulsar el progreso y el bienestar de la ciudadanía de su ámbito territorial: la provincia de Barcelona. Formada por 311 municipios, representa el 24% de la superficie de Catalunya y el 74,4% de la población catalana (más de 5,5 millones de personas). Por su naturaleza jurídica no presta servicios directamente a la ciudadanía, sino que lo hace a través de los gobiernos locales. La manera más frecuente es mediante la aportación de recursos económicos y recursos técnicos especializados (tecnológicos, jurídicos, diseño de políticas, entre otros).

El programa Ocupación en la Industrial Local (OIL) es un ejemplo de política local de ámbito supralocal que la DB pone a disposición de las corporaciones locales otorgando ambos tipos de recursos: económicos y técnicos. Hasta la fecha se han realizado tres ediciones: 2015-2016, 2016-2017 y 2018-2020 (en curso). Las dos primeras, con una dotación presupuestaria de 2 millones de euros y la tercera con 4 millones. Para cada una de ellas se han elaborado y publicado unas bases. El procedimiento de concesión de las subvenciones ha sido el de concurrencia competitiva, con una cofinanciación máxima por parte de la DB del 75% del coste total de cada iniciativa presentada por la entidad local que haya superado con éxito los criterios de valoración que se explicitan en las bases de la convocatoria.

¿Por qué apostar por una política local de fomento del empleo femenino en la industria?

- En lo relativo a la selección del sector industrial:
 - Tanto a nivel europeo, como estatal y autonómico, las diferentes estrategias políticas coinciden en que hay que potenciar la industria para fortalecer la economía y crear empleo [1], [2] y [3].
 - Expertos y profesionales coinciden con las estrategias políticas señaladas afirmando que “la industria ha de ser una vía para revertir la coyuntura económica y social actual” [4].
 - Se trata de un sector que necesita y necesitará mano de obra cualificada y además que genera un empleo relativamente de calidad (en lo referido a la duración y tipología de contratos que ofrece, así como por su nivel salarial).

Pero se constata que a menudo las categorías laborales más demandadas no coinciden con las experiencias laborales y las cualificaciones profesionales de las personas. La industria se muestra con potencial para absorber fuerza de trabajo con una capacitación adecuada [22].

- Desde la conceptualización inicial del programa hasta la actualidad, la industria ha experimentado cambios substanciales que inciden (e incidirán) en los perfiles que necesitaran las empresas. Se pone de relieve la importancia de desarrollar iniciativas que promuevan la incorporación de la mujer en ocupaciones y actividades industriales donde esté infrarrepresentada. El análisis empírico corrobora que la mujer tiene más dificultades de acceso a puestos trabajo vinculados a la industria tradicionalmente masculinizada. Dificultad que le impide acceder a un sector de futuro que ofrece puestos de trabajo de calidad superior a otros sectores feminizados. Actualmente el cambio de paradigma hacia la Industria 4.0 revoluciona el mundo industrial, que requiere talento independientemente del género, y se constata que las mujeres jóvenes no visualizan referentes en la industria que llamen su atención.

A lo largo de los 30 primeros meses de ejecución del programa, que se corresponde con las dos primeras ediciones (el período incluye prórrogas) el balance no puede ser más positivo, especialmente si se mide en términos de inserción laboral y de agentes participantes. Indicadores destacados: (1) 36 proyectos locales subvencionados (la mayoría de los cuales constituyen una continuidad de los desarrollados en la primera edición) que inciden en el 80% del territorio provincial; (2) 7 sectores industriales objeto de intervención: textil, metal, alimentación, logística, química, industria vitivinícola y nueva industria; (3) 2.528 participantes; (4) 53% de inserción laboral; (5) Colaboración activa de 1.100 empresas y en torno a 200 asociaciones (gremios sectoriales, patronales, sindicatos, centros de formación, cámaras de comercio, centros tecnológicos).

- En lo relativo al fomento de la participación femenina en actividades industriales. Este aspecto toma especial relevancia a raíz de los resultados y la evaluación de las 2 primeras convocatorias.
 - Tan sólo el 37% de las personas participantes son mujeres. Un 60,4% de las cuales lo hacen en el sector textil. En el extremo inferior se sitúa el sector del metal con un 26%. Situación que no resulta sorprendente dada la tradicional feminización del textil y la masculinización del metal. No obstante, resulta curioso destacar que, desagregando por sector de actividad, la mayor participación femenina se produce en el sector del metal: por cada 100 personas participantes en este sector, 37 son mujeres.

- Las mujeres participantes presentan unos niveles de estudios superiores al de los hombres. El 42% tienen estudios superiores y/o avanzados, mientras que en los hombres este porcentaje se sitúa en el 25%. A pesar de ello, aun teniendo en cuenta que menos de la mitad de participantes son mujeres, los niveles de inserción manifiestan un sesgo por género. La tasa de inserción de las mujeres ha sido del 38,5%, frente a un 61,5% de la de los hombres.

Tabla 1: Participación de las mujeres en el Programa OIL según sector de actividad. Ediciones 2015-2016 y 2016-2017.

Sector	Total participantes	Total mujeres participantes	% participación fem. sobre el total de mujeres participantes	% participación fem. sectorial sobre total de participantes
Metal	1.311	342	36,81%	26,09%
Textil	265	160	17,22%	60,38%
Química	349	149	16,04%	42,69%
Logística	217	104	11,19%	47,93%
Alimentario	264	104	11,19%	39,39%
Vitivinícola	122	70	7,53%	57,38%
TOTAL	2.528	929	100,00%	36,75%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos a través del sistema de seguimiento del Programa Ocupación en la Industria Local. Diputación de Barcelona.

- La probabilidad de que las mujeres encuentren empleo a raíz de la participación en el programa crece cuanto mayor es el espacio temporal de medición. A partir de la segunda convocatoria, los resultados entre hombres y mujeres se distancian significativamente. Así, mientras que las mujeres incrementan su probabilidad de encontrar empleo entre 16 y 22 puntos porcentuales, los hombres lo hacen en torno 2 puntos porcentuales. En la primera convocatoria, los resultados son inversos. Es decir, la probabilidad de que los hombres encuentren empleo supera a la de las mujeres.
- Sin pecar de realizar generalizaciones, los trabajadores del sector industrial (preferentemente aquellos vinculados al metal), consideran la participación de la mujer en este sector como “ya efectiva”. Entendiendo como efectiva las tareas asociadas a la administración, limpieza, recepción, entre otras labores consideradas “más femeninas” en un entorno industrial. Es decir existe una relativa “confusión” entre el concepto de sector de actividad y categoría/tipo de ocupación.

En este contexto se enmarca el diseño y conceptualización del OIL “el reto de la mujer en la industria”. Se trata de una línea estratégica contemplada en la tercera convocatoria para el periodo 2018-2020. De los aprendizajes de la prueba piloto, nace un nuevo Programa OIL, que aun manteniendo buena parte de la esencia inicial, incorpora e incentiva nuevas líneas de trabajo centradas en potenciar la figura femenina en la industria.

DESARROLLO

Los objetivos principales del Programa OIL, en su línea estratégica “El reto de la mujer en la industria” (2018-2020), se enmarcan obviamente en los objetivos generales del OIL, pero incorporando actuaciones específicas destinadas a favorecer la participación femenina en el sector industrial.

La misión global del programa es promover la competitividad de la industria local (industria tradicional, industria 4.0 y nueva industria) mediante una estrategia territorial de desarrollo económico a través del despliegue de acciones/proyectos que incorporen la mejora competencial y la retención de talento de personas en situación de desempleo y/o de promoción profesional de personas que ocupen un puesto de trabajo en condiciones precarias. El programa se articula en torno a tres grandes líneas estratégicas, que a su vez son complementarias:

1. El fomento del empleo de calidad (contratos no precarios).
2. El incremento de la participación femenina en puestos de trabajo del sector industrial en dónde las mujeres están infrarrepresentadas.
3. La promoción de las vocaciones industriales y científico tecnológicas.

La línea 2 tiene 6 medidas principales: (1) Favorecer económicamente los proyectos OIL que trabajen en este ámbito; (2) Aumentar la participación femenina en los proyectos OIL; (3) Estimular a las jóvenes para potenciar su talento en ocupaciones vinculadas al ámbito industrial, científico y tecnológico (STEM); (4) Promover la reorientación profesional de mujeres hacia el sector industrial (5) Sensibilizar al tejido empresarial para incorporar a mujeres en sus plantillas y (6) Hacer difusión y transferir conocimiento, creando corriente de opinión en el sector público y privado de experiencias exitosas. Dar visibilidad al programa en medios locales y nacionales.

METODOLOGÍA

Para alcanzar los retos y desarrollar las medidas descritas, la metodología de trabajo utilizada en el programa se basa en torno a los tres ejes fundamentales. Dichos ejes, de aplicación general en todo el programa se adaptan (cuando es posible y oportuno) a las especificidades de la línea estratégica 2. A título ilustrativo, algunas de las acciones vinculadas a cada eje son:

Eje 1: Buscar el compromiso y la participación del sector industrial (y otros agentes, en su caso) en el desarrollo del programa mediante la participación y colaboración activa en el planteamiento de estrategias de intervención en el ámbito de la misión del mismo.

Eje 2: Las empresas son agentes clave que deben participar en las diferentes fases del programa. Algunos ejemplos de su participación son: la colaboración en el diseño del contenido de la formación profesionalizadora de los participantes, la contratación de personas desempleadas, proporcionar estancias empresariales, etc.

Eje 3: Despliegue de itinerarios de mejora de la empleabilidad de personas desempleadas, de acuerdo con las necesidades del tejido empresarial. Se incluye: el diagnóstico y orientación por competencias, el acompañamiento en procesos de búsqueda de empleo, formación en competencias transversales, becas a las personas y formación teórica y práctica acreditada (o a medida de las empresas aunque sin homologar oficialmente).

RESULTADOS DESTACABLES

A continuación presentamos algunos de los resultados más destacables del programa, teniendo en cuenta que su finalización está prevista para el año 2020. Éstos se catalogan en función de las medidas asociadas a la línea estratégica 2, aunque algunos de ellos presentan un marcado carácter transversal.

(1) Favorecer económicamente los proyectos locales que trabajen en este ámbito.

Aproximadamente, el 65% del presupuesto global destinado a la tercera edición (2,6 millones de euros) tiene una incidencia directa y/o indirecta en la línea estratégica 2. Esta cifra supera en un 30% a la financiación destinada a las dos primeras ediciones. Cabe destacar que se han aprobado 12 proyectos, la mayoría de los cuales incluyen diferentes acciones (en mayor o en menor grado) para visualizar, orientar y promover el trabajo de la mujer en la industria. En particular, se hace especial énfasis en la incorporación de acciones de orientación vocacional desde primaria para evitar el sesgo de género en la elección de estudios futuros, también acciones de concienciación a las empresas de diferentes sectores para que colaboren en el diseño de acciones formativas y prácticas con mujeres.

(2) Aumentar la participación femenina en los proyectos locales.

El porcentaje de mujeres que actualmente participan en el programa supera en torno al 10% al número total de participantes femeninas de las dos primeras ediciones. Así mismo, se constata una tendencia hacia la paridad en la participación. Mientras que en el período 2015-2018 la proporción era de 37% mujeres y 63% hombre, en la actualidad ésta es 43% mujeres y 57% hombres.

(3) Estimular a las jóvenes para potenciar su talento en ocupaciones vinculadas al ámbito industrial, científico y tecnológico (STEM).

Se ha creado un grupo de trabajo específico formado por responsables locales empresarios y agentes cuyo objetivo es promover las vocaciones industriales. Para ello, se están elaborando propuestas de orientación, concienciación, respecto a la formación profesional industrial. Destacan las siguientes:

- Fichas de perfiles de oficios industriales con perspectiva de género (para difundir en escuelas, institutos, centros de formación, etc.) [5].
- Challenge Industria. Consiste en realizar un reto entre instagramers para explicar en qué consisten determinados oficios industriales. Se han escogido “influencers” que tienen más de 30.000 seguidores entre el público adolescente.
- Recopilación de iniciativas vinculadas a espacios de experimentación, muestras de oficios y recursos para la orientación profesional, que se recogen en un catálogo consultable por los equipos técnicos que se dedican a orientación vocacional y profesional (en desarrollo).

Relacionada directamente con esta medida, la DB ha diseñado una acción formativa, teniendo en cuenta la perspectiva de género, destinada a los profesionales locales consistente en identificar y analizar los perfiles profesionales vinculados a la transformación hacia la industria avanzada o inteligente (industria 4.0). En concreto se analizan las competencias requeridas por las tecnologías 4.0, modelo de competencias tecno-emocional [23], así como los perfiles profesionales demandados en un contexto 4.0. Se considera de vital importancia que los equipos técnicos encargados de gestionar los proyectos tengan los conocimientos idóneos para poderlos aplicar en los procesos de orientación de las personas que están bajo su responsabilidad en la línea que se pretende.

(4) Promover la reorientación profesional de mujeres hacia el sector industrial.

Se están realizando acciones en el ámbito de la formación en ocupaciones industriales y de sensibilización y difusión. A título ilustrativo:

- Cursos de formación profesionalizadora del sector metalúrgico exclusivamente para mujeres [6].
- Diseño de material gráfico para publicitar acciones formativas de sectores masculinizados, en los cuales aparecen mujeres trabajando [7].
- Video con protagonistas femeninas para visualizar las mujeres del sector metalúrgico [8].

(5) Sensibilizar al tejido empresarial para incorporar a mujeres en sus plantillas.

El hecho más destacable de esta medida surge de la creación de manera espontánea y natural del grupo de trabajo “IndústriaMÉSdona”, fruto de una jornada de difusión de resultados organizada por la DB [9] [16] el 22 de noviembre de 2017. Formado por 13 mujeres de reconocido prestigio con un gran talento y pertenecientes a diferentes instituciones, empresas y organizaciones empresariales (Centro Metalúrgico, Universidad Politécnica, Eurecat, Leitat, Ayuntamiento de Sabadell y Diputación de Barcelona entre otras) tiene como misión atraer talento femenino a la industria. En concreto, se plantean como objetivos prioritarios:

- La divulgación de oficios y trabajos industriales entre alumnos de primaria.
- Dar a conocer la industria en etapas donde niños y niñas (especialmente) toman decisiones sobre su formación de futuro.
- Informar y formar en oficios industriales a mujeres en situación de desempleo.
- Acompañar en la promoción de mujeres en activo en el sector industrial para que puedan dar el salto a puestos de trabajo en los que actualmente se encuentran infrarrepresentadas.

Hasta la fecha las actuaciones más relevantes se resumen en:

- Participación en la Feria In(3d)ustry edición 2018 Organización de la mesa redonda INdUstry wOmEN [9].
- Presentación del grupo en jornadas OIL [10].
- Presentación del grupo a la Directora general de Industria de la Generalitat de Catalunya [11].
- Participación programa Radio Sabadell [12].
- Presentación de la iniciativa en la VI Jornada de Igualdad de UPC [13].
- Reuniones con diferentes asociaciones empresariales [14].
- Participación activa en las Ferias de Orientación de 2019. Se programa la asistencia a las ferias de orientación de la provincia de Barcelona. Febrero 2019, Cerdanyola y FP Sabadell. Marzo Saló de l'Ensenyament.
- Difundir activamente el trabajo realizado, especialmente a través los perfiles creados ad hoc en las redes sociales [24].

(6) Hacer difusión y transferir conocimiento, creando corriente de opinión en el sector público y privado de experiencias exitosas. Dar visibilidad al programa en medios locales y nacionales.

A parte de la difusión que realizan los proyectos locales territoriales desde los diferentes medios (prensa, televisión y radio locales), la DB ha llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- Revista - Boletín digital E-Industria:

En Mayo de 2018 se publica el primer boletín digital del programa OIL, el objetivo es dar visibilidad a los proyectos por medio de la difusión de la información que generan. Se piensa también en llegar a un público amplio. Normalmente los programas de desarrollo local se mantienen en círculos técnicos, raramente noticias y resultados trascienden a un público general. Por medio de las secciones de la publicación, se da protagonismo a los proyectos, a los territorios y se genera una sección específica IndústriaMESdona, para dar visibilidad al reto de la mujer en la industria.[17] Hasta el momento se han realizado 6 publicaciones digitales y cuenta con más de 1.000 subscriptores. El boletín digital numero 7 (marzo 2019) lleva por título “+ Mujer + Futuro” y tiene por objeto dar la máxima difusión al papel de la mujer en la industria.

- **Comunidad Virtual Ocupación**

Se trata de una herramienta de difusión y trabajo colaborativo de Diputación de Barcelona. El programa OIL tiene una sección llamada “Industria” en la que pueden compartir información todos los proyectos que conforman el programa. [18]. La “Comunidad Ocupación” permite, tanto hacer difusión pública de toda la información que generan los proyectos, como abrir espacios de foro de trabajo técnico para compartir experiencias, propuestas, etc.

- **Redes Sociales: Twitter**

En el último trimestre del 2018, el programa OIL comienza a hacer un uso programado de las redes sociales. Se elige Twitter como herramienta de comunicación porque permite informar de actos, jornadas, ferias, etc. y también permite difundir resultados concretos. Por medio de los retuits compartimos información publicada por las cuentas de las entidades participantes y por tanto de los diferentes proyectos, de manera inmediata y dinámica [19].

Transferir el conocimiento implica incorporarlo a una cadena de valor que genere un retorno visible en el aumento de oportunidades en el territorio, tanto en las personas como en las empresas, y es lo que el programa OIL practica desde su origen. Las herramientas que se pretende utilizar para ello, a parte de los mecanismos de difusión digital mencionados, es incrementar la participación de la DB en foros regionales, nacionales, participación en grupos de intercambio de experiencias y en redes de alcance internacional. Este proceso, aún incipiente, está actualmente en fase de prospectiva.

CONCLUSIONES

A la vista de los resultados se puede afirmar que el programa va cumpliendo los objetivos que se habían señalado. A ello cabe añadir el elevado grado de satisfacción que han señalado las personas participantes, las organizaciones empresariales y el resto de agentes consultados hasta la fecha a través de un

proceso de encuestas. En todos los casos la puntuación obtenida en una encuesta de satisfacción realizada a los mismos supera al 8 sobre 10. Sin embargo se ha de tener en cuenta que se trata de un programa cuyos resultados más tangibles se producirán en el medio y largo plazo, puesto que moviliza múltiples agentes (públicos y privados), diferentes entornos territoriales y una coyuntura social y económica en constante evolución. En este contexto, resulta imprescindible que este tipo de políticas locales tengan mayor presencia en las agendas políticas, asegurando la financiación y proporcionando estabilidad contractual a las plantillas técnicas de los gobiernos locales, responsables directos de su implementación. A ello cabe añadir nuevos planteamientos o acciones de mejora que fomenten la incorporación de la mujer en ocupaciones infrarepresentadas, en los cuales ya se están trabajando de cara a futuras ediciones:

- Ampliar el programa a nuevos sectores de actividad como por ejemplo la energía, para transferir el enfoque de género.
- Segmentar el colectivo de mujeres por grupos de incidencia para ajustar las intervenciones: por edad, experiencia profesional, nivel formativo, tiempo en situación de desempleo. Se ha observado que las mujeres están subrepresentadas en trabajos industriales de baja cualificación en algunos sectores y también están “subocupadas” en otros en los cuales desarrollan trabajos de inferior cualificación a su nivel académico.
- Formar en las nuevas competencias que requiere la industria del futuro, especialmente en pensamiento computacional, alfabetización en nuevos medios y resiliencia [21] dándoles un carácter de transversalidad independientemente de la ocupación.
- Consolidar la metodología de selección por competencias e implicar al empresariado en la aplicación de esta metodología en la industria sería una manera de avanzar en la eliminación del sesgo de género en la selección de perfiles industriales.
- Promover la creación de un ecosistema más innovador e interdependiente, basado en la colaboración público-privada a través de la constitución de grupos o comisiones de trabajo estables, con representación de todos los agentes de cada territorio.

REFERENCIAS-BIBLIOGRAFÍA

r11 Comisión Europea. (2012). *Europa 2020: la estrategia europea de crecimiento*. Bruselas: Publicaciones de la Dirección General de Comunicación.

- [2] Ministerio de industria, comercio y turismo. Gobierno de España. (2014). Agenda para el fortalecimiento del sector industrial. Madrid: Publicaciones del Ministerio.
- [3] Generalitat de Catalunya. (2014). La Catalunya Industrial: un objectiu compartit. Barcelona: Direcció General de Comunicació.
- [4] Costas, A. (2014). El paper de la indústria davant el necessari canvi de model de l'economia espanyola. En Indústria i investigació, factors clau d'un nou model de creixement Ponències del XII Seminari de l'Observatori del Barcelonès Nord. (pgs.de 5 a 12). Barcelona: Consell Comarcal del Barcelonès.
- [5] http://www.creaccio.cat/wp-content/uploads/2014/12/C_fitxa_grup1_mecanic_industrial.pdf
- [6] <https://www.sabadelltreball.cat/images/pdf/metallvalles/Metalvalles-Programa.pdf>
- [7] <https://www.linkedin.com/showcase/metallvall%C3%A8s/>
- [8] https://youtu.be/rF0QLhn9h_s
- [9] <https://www.youtube.com/watch?v=NhpwQVTDXk>
- [10] <http://www.vallesoriental.cat/actualitat/noticies/se-celebra-la-primera-jornada-del-programa-ocupacio-a-la-industria-local-valles-oriental-40.html>
- [11] <https://www.instagram.com/p/BsdTt72lZXz/>
- [12] <https://radiosabadell.fm/noticia/el-sector-metallurgic-de-sabadell-necessitara-milers-dincorporacions-en-els-proxims-cinc>
- [13] <https://igualtat.upc.edu/ca/esdeveniments/jornades-igualtat/vi-jornada-digualtat>
- [14] <https://www.facebook.com/industriaMESdona/photos/a.1039745242857873/1218523001646762/?type=3&theater>
- [15] <https://youtu.be/eCxU3Rf4kuA>
- [16] <https://www.youtube.com/watch?v=9V2erO81MTw&feature=youtu.be>
- [17] <https://www.diba.cat/web/economieslocals/butlleti-oil/-/newsletter/132107153/4/206291130/col-laboracio-publicoprivada-necessaria-per-avancar->
- [18] <http://ocupacio.diba.cat/>
- [19] <https://twitter.com/economieslocals/status/1097415179183292416>
- [20] <https://www.diba.cat/web/economieslocals/ocupacio-a-la-industria-local>
- [21] <http://www.iff.org/futureworkskills/>
- [22] <http://ensenyament.gencat.cat/web/.content/home/departament/estadistiques/insercio-laboral/estadistica-insercio-laboral/insercio-laboral-2018.pdf>
- [23] <https://www.humannova.com/tag/competencias-tecnoemocionales/>
- [24] <https://www.instagram.com/industriamesdona/>
<https://www.linkedin.com/in/industriamesdona/>
<https://www.facebook.com/industriaMESdona/>